

綱 領

- われわれは、社会正義に立脚した良識ある労働運動を通じて吾々の権利を守り、生活の安定と向上をはかる。
- われわれは、常に暴力と独裁を排し自由にして明朗なる民主的労働組合としての健全なる発展を期する。
- われわれは、赤十字の民主化と近代化を促進することによって、その人道的任務の達成に寄与する。

日赤新労

2019年
10月2日
発行
第246号

発行所
日本赤十字新労働組合連合会
(日赤新労)
東京都港区芝大門1-16-11茶乃木ビル5F
TEL (03) 3433-3028
FAX (03) 3432-4560
Eメール shinro@shinro.org
ホームページ http://www.shinro.org/
発行責任者 内海和彦

2019年度 第二回中央委員会開催

ベア・年末手当等を審議

九月十五日、十六日の両日、山形県山形市「山形国際ホテル」において、全国より中央委員及びオブザーバーを含めた八十一名の参加のもと、二〇一九年度第二回中央委員会が開催された。初日は中央委員会に先立ち、幹部研修会が開催され、労働法学者の松岡二郎先生をお招きして「年次有給休暇」の題目で聴講した。翌日の中央委員会では、議題である二〇一九年度ベアや年末手当等について審議が行われた。

第二回中央委員会は、開 藤中央執行委員長が挨拶に「と、先行きについて、」と述べた。藤委員長は、立ちは、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が継続し、各種政策の効果があつて、緩やかな回復が続くことが期待され、景気は、輸出を回復が続き、中心に弱さが続いている。ただし、通商問題を巡る、たまた、緩やかに回復している緊張の増大が世界経済に与える影響に注意することにも、中国経済の先行き、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」と述べた。

日本労働組合総連合会(連合)は、八月二十三日(二〇一九年八月三十日)の第六回団体交渉で、八月三十日の第六回団体交渉では、「本会としては従前並みの給与を確保する」という方針を踏襲した形での対応を求めている。平成三十一年度の決算数値は、直近の経営状況の数値はまだ見えていない現状だ。その結果を踏まえ、人事院勧告等も選肢の一つであるが、労働組合の立場から、また、後述の通り、重要な案件の交渉も控えているので、それらを勘案して本日の回答に至った。給与改定は人事院勧告に基づき対応させていく方針である。従前より日赤独自の積み重ねを行っているところについては、今回の改定でも同じように行っている。今回の改定による



勤務評定の完全実施と人材育成

した組合は五千五百四十組となり、昨年同時期に比べて三百三十七組合減少しました。妥結済組合は五千八百五十五組合で、うち賃金改善分を獲得した組合は千八百九十六組合。賃金改善獲得率は三十七・三%で、昨年同時期(三十八・二%)を若干下回りました。二〇一九年度日本赤十字社の賃上げ交渉は、二〇一九年三月十二日(火)の第二回団体交渉から始まり、本社は、「昨年度の賃金については、従来通り『世間並み給与を確保する』の基本方針で、人事院勧告に準じた賃上げを最終的には行った。今年度も本社としては、これまでの方針を踏襲し、これまでに方針を踏襲した形での対応を求めている。平成三十一年度の決算数値は、直近の経営状況の数値はまだ見えていない現状だ。その結果を踏まえ、人事院勧告等も選肢の一つであるが、労働組合の立場から、また、後述の通り、重要な案件の交渉も控えているので、それらを勘案して本日の回答に至った。給与改定は人事院勧告に基づき対応させていく方針である。従前より日赤独自の積み重ねを行っているところについては、今回の改定でも同じように行っている。今回の改定による

職員の内給与は〇・二%、一人当たり八百二十円の引上げとなる。定昇込みで平均一・五七%、一人当たり五千八百七十五円の改定となる。これらの改定時期は本年度に行い、令和二年三月一日より遡及支給は行わないものとする」と回答があった。日赤新労との課長兼務員について「勤務時間インターバル制度について」「オンコールの実態」を追加して十一項目を調査。二、一般経過報告

今年度ベアを含めた本社の提案「夏季特別有給休暇の廃止について」「賞与の新たな仕組みについて」「同一労働同一賃金関連法について」を中心に、資料に基づいて本部活動報告が行われた。大半のブロック会議はこの本社提案の前に開催されているため、翌日の臨時ブロック会議を見据えて本部から説明と質疑応答を行った。

今年度ベアについて 本社から第六回団体交渉で有額回答があり、ブロック会議が開催された後の回答であったため、臨時のブロック会議を開催した後、今年度ベアについては本社提案を了承するが、改

本社から「給与要項第三十五の改正」の提案があった。「あまりにも情報が少ないので話し合いが難しい」「現在の新労のスケジューリングでは、上手く交渉できない」との大多数の意見により、本社へより具体的な提案と説明をするよう要求する。

職員の内給与は〇・二%、一人当たり八百二十円の引上げとなる。定昇込みで平均一・五七%、一人当たり五千八百七十五円の改定となる。これらの改定時期は本年度に行い、令和二年三月一日より遡及支給は行わないものとする」と回答があった。日赤新労との課長兼務員について「勤務時間インターバル制度について」「オンコールの実態」を追加して十一項目を調査。二、一般経過報告

今年度ベアを含めた本社の提案「夏季特別有給休暇の廃止について」「賞与の新たな仕組みについて」「同一労働同一賃金関連法について」を中心に、資料に基づいて本部活動報告が行われた。大半のブロック会議はこの本社提案の前に開催されているため、翌日の臨時ブロック会議を見据えて本部から説明と質疑応答を行った。

今年度ベアについて 本社から第六回団体交渉で有額回答があり、ブロック会議が開催された後の回答であったため、臨時のブロック会議を開催した後、今年度ベアについては本社提案を了承するが、改

本社から「給与要項第三十五の改正」の提案があった。「あまりにも情報が少ないので話し合いが難しい」「現在の新労のスケジューリングでは、上手く交渉できない」との大多数の意見により、本社へより具体的な提案と説明をするよう要求する。

報告事項

一、各都道府県支部
二、八月三日開催
三、七月二十七日開催
四、八月二十四日開催
五、幹部研修会開催
六、年次有給休暇「労働法学者・元明治大学法学部講師 松岡二郎氏」

審議事項

一、今年度ベアについて
二、夏季特別有給休暇の廃止について
三、賞与の新たな仕組みについて
四、同一労働同一賃金について

本社から「給与要項第三十五の改正」の提案があった。「あまりにも情報が少ないので話し合いが難しい」「現在の新労のスケジューリングでは、上手く交渉できない」との大多数の意見により、本社へより具体的な提案と説明をするよう要求する。

本社から「給与要項第三十五の改正」の提案があった。「あまりにも情報が少ないので話し合いが難しい」「現在の新労のスケジューリングでは、上手く交渉できない」との大多数の意見により、本社へより具体的な提案と説明をするよう要求する。

